

INFORMATIEBUNDEL

GEMEENSCHAPSWACHT - VASTSTELLER

3 contractuele betrekkingen voor onbepaalde duur
Salarisschaal C1 - C3 / minimum bruto maandsalaris € 2.396,43
Aanleg van een werfreserve voor 2 jaar, verlengbaar met 2 jaar

Solliciteren kan t.e.m. 07/09/2025

INHOUD:

1. Informatie over de organisatie
2. De toelatings- en aanwervingsvoorwaarden
3. Ons aanbod
4. De kandidaatstelling
5. De selectieprocedure
6. De functiebeschrijving met competentieprofiel

1. Informatie over de organisatie

Wemmel is een warme, verbonden en dynamische samenleving voor 'jong tot oud' én met oog voor de belangen van generaties die na ons komen.

Bij ons lokaal bestuur sta je mee aan het roer van deze missie. Samen met collega's, burgers, verenigingen en het bestuur werk je actief aan een leefbare, kwaliteitsvolle en groene omgeving waar betrokkenheid, ontmoeting en sociale cohesie centraal staan.

Onze werking steunt op sterke waarden die elke dag richting geven aan hoe we werken en samenwerken:

- Respect
- Integriteit
- Burgergerichtheid
- Betrokkenheid

Kies je voor Wemmel? Dan kies je voor een werkgever die inzet op samenwerking, duurzaamheid en een warme werkomgeving waarin iedereen telt.

In deze bundel vind je alvast meer informatie om bij ons aan de slag te gaan!

Wens je nog meer inlichtingen, of is iets niet helemaal duidelijk? Neem dan gerust contact op met de personeelsdienst via personeelsdienst@wemmel.be of via 02/462 17 42.



2. De toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

Om in aanmerking te komen voor aanwerving als ***gemeenschapswacht - vaststeller*** moeten de kandidaten:

1. Een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie. Dit is aan te tonen via een uittreksel uit het ***strafregister - model 596.1-16 gemeenschapswacht*** (maximum 3 maanden oud).
2. De burgerlijke en politieke rechten genieten.
3. Voldoen aan de voorwaarden zoals opgenomen in de wet van 15 mei 2007 tot instelling van de functie van gemeenschapswacht.
4. Medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
5. Voldoen aan ***de diplomaveriste***. Voor deze functie dient u in het bezit te zijn van:
 - *ofwel een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs*
 - *ofwel een getuigschrift lager secundair onderwijs of tweede graad secundair onderwijs, aangevuld met een ervaring van minstens vijf jaar ten dienste van een gemeente, die nuttig is voor het uitoefenen van de functie.*
6. Voldoen aan de ***vereiste over de taalkennis*** opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

Gezien Wemmel een gemeente is met taalfaciliteiten, dienen de kandidaten die ingevolge hun functie in contact komen met het publiek hun kennis van de Franse taal te bewijzen. Dit kan o.a. door het behalen van een taalcertificaat van de Franse taal bij 'werkenvoor.be' (art.9§2 elementaire kennis).

7. Slagen voor de **selectieprocedure** (zie verder).

3. Ons aanbod

HET SALARIS

Aan de functie van gemeenschapswacht - vaststeller is de salarisschaal C1 - C3 verbonden.

salaris-schalen	C1	C2	C3
Minimum	13.550	14.250	15.900
Maximum	21.950	22.800	24.800
Verhoging	1x1x600	1x1x550	1x1x650
	1x2x600	9x2x600	2x2x600
	1x2x550	1x2x550	1x2x650
	8x2x600	2x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x850	1x2x650
	1x2x600		2x2x600
	1x2x700		1x2x650
			1x2x600
			1x2x650
			2x2x600
			1x2x850
0	13.550	14.250	15.900
1	14.150	14.800	16.550
2	14.150	14.800	16.550
3	14.750	15.400	17.150
4	14.750	15.400	17.150
5	15.300	16.000	17.750
6	15.300	16.000	17.750
7	15.900	16.600	18.400
8	15.900	16.600	18.400
9	16.500	17.200	19.000
10	16.500	17.200	19.000
11	17.100	17.800	19.650
12	17.100	17.800	19.650
13	17.700	18.400	20.250
14	17.700	18.400	20.250
15	18.300	19.000	20.850
16	18.300	19.000	20.850
17	18.900	19.600	21.500
18	18.900	19.600	21.500
19	19.500	20.200	22.100
20	19.500	20.200	22.100
21	20.100	20.750	22.750
22	20.100	20.750	22.750
23	20.650	21.350	23.350
24	20.650	21.350	23.350
25	21.250	21.950	23.950
26	21.250	21.950	23.950
27	21.950	22.800	24.800

Wemmel werkt met het stelsel van de functionele loopbaan. Dit betekent dat er na 4 jaar schaalanciënniteit in C1 doorstroming naar C2 mogelijk is en na 18 jaar (gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2) doorstroming naar C3 mogelijk is. Dit op voorwaarde van een gunstig evaluatieresultaat.

In de tabel hiernaast vind je een overzicht van de niet-geïndexeerde bruto jaarwedden. Deze bedragen moeten nog vermenigvuldigd worden met de geldende index (index 01/03/2025: 2,1223).

Het **minimum bruto maandsalaris** - aangepast aan de index - bedraagt **€ 2.396,43** voor een voltijdse betrekking. Naast het salaris heb je ook recht op **vakantiegeld**, een **eindejaarstoelage** en andere sociale voordelen (zie verder).

Voorgaande tewerkstelling?

- Tewerkstelling in statutair of contractueel dienstverband bij een overheid komt in aanmerking voor de opbouw van geldelijke anciënniteit.

- Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige kan in aanmerking genomen worden op voorwaarde dat die beroepservaring rechtstreeks relevant is voor de uitoefening van de functie. Deze relevantie wordt beoordeeld op basis van een vergelijking tussen de verworven ervaring en het functieprofiel met competenties.

ANDERE VOORDELEN

- **Maaltijdcheques** van 8 euro per gepresteerde dag (a rato van de prestatiebreuk).
- Ecocheques en lokale handelaarsbonnen ter waarde van 200 euro per jaar.
- **Gratis hospitalisatieverzekering** + de mogelijkheid tot aansluiting gezinsleden aan hospitalisatieverzekering, mits bijdrage personeelslid.
- Terugbetaling woon-werkverkeer met het openbaar vervoer.
- Fietsvergoeding voor verplaatsing woon-werkverkeer a rato van het maximale wettelijke bedrag.
- Gebruik van dienstvoertuigen (auto, fiets) voor dienstreizen. Maak je gebruik van je eigen wagen, heb je recht op een kilometervergoeding.
- **Gunstige verlofregeling:** een voltijds personeelslid heeft recht op 30 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar. Vanaf de leeftijd van 40 jaar wordt er elke 5 jaar één bijkomende betaalde vakantiedag toegekend.
- Opbouw 2^{de} pensioenpijler van 3%.
- Aansluiting Pluspas, een platform met een waaier aan voordelen, kortingen en speciale aanbiedingen bij handelaars, pretparken, vakanties, enz.
- Gratis lidmaatschap en ontlenen bij de gemeentelijke bibliotheek Wemmel.
- Jaarlijks wordt er een teambuilding georganiseerd.
- Terbeschikkingstelling van een laptop en gsm.
- Mogelijkheid tot fietsleasing.

UURROOSTER

De personeelsleden van de dienst integrale veiligheid worden met een variabele werktijdregeling tewerkgesteld, waaronder avond- en weekendwerk.

4. De kandidaatstelling

Solliciteren kan tot uiterlijk **07/09/2025**.

Hiervoor bezorg je je sollicitatiedossier aan het college van burgemeester en schepenen, Dr. H. Folletlaan 28 te 1780 Wemmel. Dat kan:

- via het webformulier: www.wemmel.be/nl/openstaande-vacatures
- per e-mail aan personeelsdienst@wemmel.be
- per post aan de gemeente Wemmel, t.a.v. Personeelsdienst, Dr. H. Folletlaan 28 te 1780 Wemmel
- door overhandiging op het gemeentehuis, Dr. H. Folletlaan 28 te 1780 Wemmel.

Uitnodiging:

Alle kandidaten die door het college van burgemeester en schepenen aanvaard worden voor deelname aan de selectieprocedure worden door de personeelsdienst uitgenodigd voor deelname aan de selectieproeven en dit tenminste 14 kalenderdagen op voorhand. Kandidaturen die niet volledig zijn, worden niet weerhouden en bijgevolg niet toegelaten tot de selectieprocedure.

Als de selectieproef een preselectie bevat, worden de kandidaten daarvan op de hoogte gebracht.

5. De selectieprocedure

De selectieprocedure gaat door **begin OKTOBER 2025**.

Deze verloopt **uitsluitend in het Nederlands** en bestaat uit:

1. Een **schriftelijke proef** bestaande uit een gevalstudie: de proef omvat de specifieke omschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de functie. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin verwerkt worden.
2. Een **mondelinge proef**: een sollicitatiegesprek waar het profiel van de kandidaten getest wordt met de specifieke vereisten van de functie evenals de motivatie, de persoonlijkheid, de werkervaring.

Om als geslaagd te worden beschouwd, moeten de kandidaten voor elke selectietechniek 50% van de punten behalen en 60% op het geheel van de selectie.

De selectieprocedures resulteren in een bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten in volgorde van de behaalde punten of scores.

De geslaagde kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden opgenomen in een wervingsreserve van 2 jaar (verlengbaar met 2 jaar).

! Alvorens je kan aangesteld worden als gemeenschapswacht - vaststeller moet je:

- Een attest behalen van een psychotechnisch onderzoek.
Deze test wordt door WERKENVOOR.BE (voormalige Selor) afgenomen en bestaat uit 2 delen: enerzijds 2 computergestuurde persoonlijkheidsvragenlijsten en anderzijds een interview.
- Een positief advies verkrijgen bij het moraliteitsonderzoek door de korpschef van de politiezone AMOW.

6. De functiebeschrijving met competentieprofiel

Functiedetail

FUNCTIE: Gemeenschapswacht - vaststeller

AFDELING: Patrimonium en wonen

DIENST: Integrale veiligheid

RAPPORTEERT AAN: Diensthoofd veiligheid en preventie

GRAAD: C1 - C3

Functieomschrijving

■ Context

De dienst integrale veiligheid staat in voor het ontwikkelen van een strategisch veiligheidsbeleid, gericht op het verhogen van het veiligheidsgevoel van de burgers en het voorkomen van openbare overlast en criminaliteit.

■ Doel van de functie

De gemeenschapswacht - vaststeller biedt ondersteuning bij de uitbouw van het gemeentelijk veiligheids- en preventiebeleid. Als vaststeller sta je in voor de uitvoering en opvolging van het beleid met betrekking tot de administratieve sanctionering om het veiligheidsgevoel bij de burger te verhogen en de overlast in te dijken.

■ Resultaatsgebieden

1. De organisatie verwacht resultaten op het vlak van taakuitvoering:

- Bewaken van de verschillende veiligheidsaspecten binnen de gemeente, teneinde de burgers een veilig gevoel te bezorgen.

TAKEN:

- *Patrouilleren binnen de gemeente op een regelmatige basis.*
- *Signaleren van problemen aan de bevoegde gemeentelijke diensten of aan de politie.*
- *Toezicht houden bij de scholen.*
- *Toezicht houden bij evenementen, activiteiten, markten en kermissen.*

- Verzorgen van contacten met de burgers en externen, teneinde een optimale dienstverlening te verzekeren.

TAKEN:

- *Sensibiliseren van de burgers omtrent criminaliteitspreventie.*
 - *Informeren van burgers over de uit te voeren werken op de openbare weg in de gemeente en doorverwijzen naar de bevoegde dienst.*
 - *Opvolgen en afhandelen van vragen, meldingen of klachten van burgers.*
 - *Aanmanen van burgers tot het respecteren van de wegcode en het algemeen politiereglement.*
- Uitvoeren van administratieve taken die betrekking hebben op de dienst, teneinde een vlotte werking te garanderen.

TAKEN:

- *Afhandelen van telefonische en/of schriftelijke vragen en opmerkingen van burgers en gemeentepersoneel.*
 - *Opzoeken van informatie en controleren van de herkomst en betrouwbaarheid.*
 - *Klasseren van allerhande documenten.*
 - *Bijstaan van het diensthoofd bij informatiesessies voor de burgers.*
- Vaststellen van inbreuken op de gemeentelijke reglementen en verordeningen die uitsluitend het voorwerp kunnen uitmaken van administratieve sancties (GAS) alsook van inbreuken op gemeentelijke retributiereglementen, teneinde de opvolging hiervan te verzekeren.

TAKEN:

- *Vaststellen van inbreuken van o.a. sluikstort, blauwe zone, ...*
- *Voorbereiden, opmaken en opvolgen van het dossier tot vaststelling van inbreuken.*
- *Melden van inbreuken aan de toezichthoudende overheid.*

2. De organisatie verwacht resultaten op het vlak van interne organisatie:

- Samenwerken met de andere diensten en het OCMW, teneinde het vooropgestelde beleid veilig, effectief en efficiënt te bereiken.

TAKEN:

- *Melden van problemen omtrent de veiligheid, het milieu en het wegennet aan de bevoegde diensten.*
- *Overdragen van meldingen en klachten aan de bevoegde diensten.*
- *Melden van defect gemeentelijk meubilair aan de bevoegde diensten.*
- *Controleren van de uitvoering van gemeentelijke reglementen, verordeningen en retributiereglement door de burger.*

3. De organisatie verwacht resultaten op het vlak van gebruik van middelen:

- Uitvoeren van het beleid, teneinde de vooropgestelde doelstellingen te realiseren binnen de budgettaire voorziene ruimte en binnen de voorziene termijn.

TAKEN:

- *Efficiënt uitwerken van acties binnen de afgesproken termijn.*
- *Bewust en zuinig omgaan met het vooropgestelde budget van de verschillende doelstellingen van de dienst.*

- *Correct omgaan met de beschikbare middelen en materialen.*

4. De organisatie verwacht resultaten op het vlak verbetering:

- Zichzelf continu op de hoogte houden van evoluties en ontwikkelingen in zijn vakgebied, teneinde de dienst en het bestuur te voorzien van de nodige knowhow en geactualiseerde kennis.

TAKEN:

- *Raadplegen van vakliteratuur en opvolgen van wet- en regelgeving.*
- *Volgen van opleidingen.*
- *Integreren van de opgedane kennis in de werking van de dienst.*
- *Uitwisselen van ervaringen en informatie binnen en buiten de organisatie.*

Competentieprofiel

- | | |
|---|--|
| ✚ Adviseren: | Anderen, zowel binnen als buiten de organisatie, op basis van eigen expertise en inzichten op maat advies kunnen verstrekken. Hierbij de belangen van de organisatie voorop stellen, een objectieve houding weerspiegelen, standpunten durven innemen en naar anderen toe geloofwaardigheid genereren als persoon en als inhoudelijk expert. |
| ✚ Analyseren: | Complexe problemen en processen kunnen opsplitsen in samenstellende delen, verbanden en linken kunnen leggen, dieperliggende oorzaken kunnen opsporen, problemen vanuit verschillende invalshoeken kunnen benaderen, diverse alternatieve oplossingen genereren en duidelijke criteria kunnen ontwikkelen, om beslissingen op te kunnen baseren. |
| ✚ Besluitvaardigheid: | Op het juiste moment oordelen, actie ondernemen en beslissingen nemen. Ook op basis van onvolledige informatie knopen durven doorhakken. Rekening houden met de gevolgen van diverse alternatieven. |
| ✚ Betrokken zijn en kwalitatief handelen: | Zich borg stellen voor het behalen van de doelstellingen van de eigen functie. Bij het uitvoeren van de taken de lat kwalitatief voldoende hoog leggen. Zich hiervoor persoonlijk verantwoordelijk voelen. Organisatiebelangen laten primeren op persoonlijke belangen. |
| ✚ Expertise en ervaring delen: | Anderen tonen hoe zaken het beste kunnen aangepakt worden. |
| ✚ Luisteren en empathie tonen: | Aandacht hebben voor wat anderen bezig houdt en zich kunnen inleven in de situatie van anderen. |
| ✚ Plannen en organiseren: | Uitwerken van efficiënte en overzichtelijke plannen in logische stappen en in functie van de prioriteiten. De vereiste middelen juist inzetten. |
| ✚ Samenwerken: | Een gedrag vertonen waarbij de groepsobjectieven primeren boven het persoonlijke belang. Om deze te bereiken werkt men soepel samen, deelt men ideeën, worden conflicten bijgelegd en creëert men een gepast groepsgevoel. |

■ Vereist gedrag, attitude en inzet

- ✚ Beschikbaar en flexibel zijn: Je zet je in die mate in en je toont engagement zodat je ook in moeilijkere omstandigheden de gestelde doelen kan bereiken.
- ✚ Correct omgaan met stress en werkdruk: Ook onder tijdsdruk en moeilijkheden blijf je doeltreffend en efficiënt presteren. Je staat daarbij open voor feedback en durft eigen acties en meningen ook kritisch te evalueren.
- ✚ Klantvriendelijkheid: De burger verwacht als 'klant' van het lokaal bestuur een klantvriendelijke en professionele dienstverlening. Je staat ten dienste van alle burgers, bedrijven en bezoekers zonder onderscheid te maken en je hebt oog voor hun wensen en behoeften en je handelt hiernaar. Je anticipeert op de behoeften en staat garant voor een kwaliteitsvolle dienstverlening.
- ✚ Kritiek positief benaderen: Je staat open voor feedback en meningen van collega's, leidinggevendenden, het beleid en klanten. Je kan deze opmerkingen plaatsen en gaat na in welke mate je jouw aanpak en gedrag nog kan bijsturen.
- ✚ Loyauteit: Je voelt je verbonden met Wemmel, het beleid, het bestuur en burgers. Je stelt je altijd op in het algemeen belang van het lokale bestuur en je werkt er actief en constructief aan mee zodat de organisatie zo goed mogelijk naar buiten overkomt. Je voert je opdrachten plichtsgetrouw, eerlijk en zorgvuldig uit, met respect voor wet- en regelgeving. Je voert geen opdrachten uit die indruisen tegen een hogere rechtsorde, tegen de mensenrechten of tegen strafrechtelijke bepalingen. Als loyale medewerker handel je met het oog op het bereiken van de doelstellingen van de organisatie en ben je bereid om collega's te helpen hun doelen te bereiken. De organisatie is prioritair tegenover de eigen professionele interesses.
- ✚ Objectiviteit: Je handelt altijd in overeenstemming met richtlijnen, wetten, decreten, besluiten, reglementen en verordeningen die van toepassing zijn op het grondgebied van Wemmel. Je zet ook niet aan tot handelingen die hiermee strijdig zijn of deze omzeilen. Door consistent en discreet te handelen leg je zelfdiscipline aan de dag, kom je gemaakte afspraken na en verwerf je zo credibiliteit.

■ Vereiste kennis

Elementaire kennis van de algemene regelgeving = basiswetgeving (op het niveau van het bestuur)

Onder algemene regelgeving wordt verstaan die basisregelgeving die op de totale organisatie van toepassing is zoals het decreet lokaal bestuur, openbaarheid van bestuur, overheidsopdrachten, taalwetgeving in bestuurszaken, ...

Basiskennis van de specifieke regelgeving = specifieke wetgeving

Specifieke regelgeving omvat de voor de functie en/of dienst specifieke regelgeving.

Basiskennis van de eigen organisatie

Overzicht van de verschillende diensten en hun bevoegdheden, ...

Grondige kennis van algemene ICT

Word, Excel, Outlook, Windows, ...

Basiskennis van specifieke software

Aan te leren tijdens de uitoefening van de functie.

**INSCHRIJVINGSFORMULIER
GEMEENSCHAPSWACHT - VASTSTELLER**

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam:

Voornamen:

Plaats en datum van geboorte:

Rijksregisternummer:

Woonplaats - (straat, huisnr. en busnr.):

(postnr. en gemeente):

GSM-nummer:

E-mailadres:

Nationaliteit:

Waar hebt u onze vacature gevonden?

Dit inschrijvingsformulier dient vergezeld te zijn van:

1. Een Nederlandstalige sollicitatiebrief
2. Een Nederlandstalig curriculum vitae
3. Een kopie van uw diploma van het secundair onderwijs
 - Of: Een kopie van het getuigschrift van het lager secundair onderwijs (of tweede graad secundair onderwijs) **EN** minstens 5 jaar relevante ervaring binnen een lokaal bestuur kunnen aantonen
4. Een uittreksel uit het strafregister - model 596.1-16 gemeenschapswacht (maximum 3 maanden oud)
5. Een eventueel taalattest

Enkel volledige dossiers worden aanvaard tot de selectieprocedure.

Opgemaakt te op

Handtekening